

Inhalt

Prolog: Wohlbefinden, Engagement und Spitzenleistung – wie Unternehmen zukunftsfähig werden	9
I. Was wertschätzende Führung bewirkt	15
Worum es in Unternehmen wirklich geht	17
Fünf Kernaufgaben wertschätzender Führung aus Mitarbeitersicht	19
Gewährung von Freiheit	22
Wissen teilen	24
Sinn vermitteln	25
Selbstmanagement fördern	27
Stabilität vermitteln	29
Fünf Kernaufgaben wertschätzender Führung aus Unternehmenssicht	31
Zusammenarbeit organisieren – Oder: Wie man ein Pferd fliegt	32
Transaktionskosten senken, indem Sie die Transformationslücke schließen	52
Konflikte entscheiden	62

Zukunftsfähigkeit sichern	66
Mitarbeiter führen	72
Warum Wertschätzung der Schlüssel ist	100
II. Warum Führung so schwierig ist	105
Was zeichnet gute Führung aus?	106
Hilfreiche Beziehungen aufbauen	107
Die Fähigkeit zum Zuhören und zum Dialog	109
Stufen der Führung	111
Vier Change-Mythen	112
Die Transformationslücke	114
Veränderte Aufgabenbereiche der Schulleitung	115
Defizitorientierung	115
Angst vor Veränderungen	117
The Next Big Thing is Education	117
Führen nach dem Beatles-Modell	118
Warum es so schwierig ist, von A nach B zu kommen	119
Brauchen wir Mäusestrategien für Manager?	121
Das Pinguin-Prinzip	124

Zukunftsbilder sind Treiber des Wandels	126
Wie lautet der Change-Code Ihres Unternehmens?	130
III. Wie wertschätzende Führung gelingt	133
Drei Dimensionen wirksamer Führung	134
Salutogenese: Durch Achtsamkeit zu Wohlbefinden	137
Selbstbestimmung: Durch Partizipation zu Engagement	145
Wertschätzung: Durch Anerkennung zu Spitzenleistung	150
Der Leadership-Kompass	158
Wie der Leadership-Kompass funktioniert	159
Was ist Leadership?	162
Orchesterchef oder Bandleader?	164
Räume für Potenzialentwicklung	166
Von Null auf Eins: Warum es nicht reicht, Unternehmen zu verbessern	168
Die Zukunftskonferenz	170
Design Thinking und Zukunftswerkstatt	174
Die Zukunftswerkstatt als Instrument der Organisationsentwicklung	176
Die wertschätzende Befragung	178

Die Entdeckung des »gemeinsamen Grundes«	183
Social Physics: Auf die Beziehungsstruktur kommt es an	184
Die Verständigung über die eigene Geschichte	186
Abschied vom linearen Denken	189
Raus aus der Mehr-desselben-Falle	190
Disruption: Besser, anders, neu oder offen?	193
Die Zukunfts-/Fantasiereise	197
Der Change-Code	202
Der Umsetzungsplan	204
Und wie wirksam ist das Verfahren?	208
Wirksam Führen mit Wertschätzung: 3 × 3 Analysefragen, die Sie weiterbringen	210
Danksagung	213
Literatur	216



Beispiel



Info



Transfer